

Mg.art. **Karīna Zeļonka**
Latvijas Kultūras akadēmija

SIEVIEŠU NODARBINĀTĪBAS SITUĀCIJAS NOVĒRTĒJUMS LATVIJAS KINO INDUSTRIJĀ

ASSESSMENT OF THE EMPLOYMENT SITUATION OF WOMEN IN THE LATVIAN FILM INDUSTRY

<https://doi.org/10.55877/kkmp.2024.3.592>

Abstract

In this paper the author focuses on the employment situation of women in the behind-the-scenes professions of the Latvian film industry. This research paper is structured into three sections. The first section will examine employment in the creative industries, with a focus on employment trends related to gender equality. The second section will analyze theoretical sources on employment and gender equality in the film industry, along with statistical data on women's employment in the European film sector. The third section will utilize a mixed-methodology approach to conduct a content analysis of personnel involved in Latvian films, as well as gather insights from film industry professionals on women's employment in Latvia. Both primary and secondary data will be used. Primary data will be collected through in-depth, semi-structured interviews with experts in the film industry, while secondary data will be gathered through content analysis.

Work in the creative industries, especially in the film industry, is characterized by precarious employment. Gender equality is essential to promote equal opportunities and rights, regardless of gender, and to encourage the creation of diverse content in the film industry.

Research shows that women are less represented than men in key creative positions in the film industry in Latvia, including directors. Men dominate the roles of cinematographers, composers and sound engineers – there are very few women working in these professions, while make-up and costume design are dominated by women. The profession of producer has the smallest gender gap. Overall, the Latvian film industry does not have a marked gender gap, so women have the opportunity to work and develop in the film industry without significant barriers or discrimination.

Keywords: *gender equality, film industry, creative industries, female employment.*

Ievads

Raksta tēma izraudzīta, lai analizētu un novērtētu sieviešu nodarbinātības aktuālo situāciju Latvijas kino industrijā, precīzāk – filmu veidošanas aizkadrā. Kultūras un mākslas nozares nodarbinātības tendences atšķiras no citām nozarēm. Raksturīgi, ka nozarē strādājošie cilvēki retāk strādā pilna laika darbu, biežāk ir pašnodarbināti vai apvieno līdztekus divas vai vairākas darbavietas, strādājot pie dažādiem projektiem [Pasikowska-Schnass 2019]. Projektos balstīta nodarbinātība negarantē, ka visu laiku būs darbs un līdz ar to arī pastāvīgi ienākumi, tomēr cilvēki turpina strādāt šādos apstākļos. Kā norādīts UNESCO pētījumā “*Mind the Gap: gender equality in the film industry*” [UNESCO 2019: 191], dzimumu līdztiesības ievērošana ir priekšnoteikums daudzveidīga kultūras satura radīšanai un izplatīšanai. Kino industrijai ir ievērojama kultūras, sociālā, kā arī ekonomiskā nozīme. Filma ir spēcīgs medijs, kas gan atspoguļo, gan veido sabiedrību un kultūru, tāpēc daudzveidība un dzimumu līdztiesība ir svarīga filmu veidošanas procesā, lai atspoguļotu dažādu sabiedrības grupu pieredzi un perspektīvu [UNESCO 2019: 191]. Ja filmu veidotāju vidū pastāv dzimumu nevienlīdzība, tad tā būs redzama arī veidotajā saturā, ietekmējot priekšstatus par dzimumu identitāti un dzimumu attiecībām [UNESCO 2019: 194].

Kā norādīts Eiropas Savienības līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam, dzimumu līdztiesība ir viena no ES pamatvērtībām un pamattiesībām. Dzimumu līdztiesība veicina inovatīvu, konkurētspējīgu un plaukstošu Eiropas ekonomiku, palīdz sasniegt sabiedrības potenciālu kopumā, atbalstot daudzveidību un talantus, radot jaunas darbavietas [Eiropas komisija 2020].

Mūsdienās ir mainījies priekšstats par dzimumu lomām, vēršoties pret stereotipiem, kuri tiek kultivēti jau no bērnības, nosakot, kas ir un kas nav piemērots katram dzimumam [Babugura 2017: 9]. Pārāk liels sieviešu īpatsvars noteiktās lomās nepadara tās par mazāk svarīgām vai nozīmīgām. Bieži sievietes ieņem noteiktus darba veidus, balstoties dzimumu stereotipos, ierobežojot izaugsmes iespējas un nostiprinot priekšstatu, ka kāds darbs ir vairāk piemērots vīriešiem nekā sievietēm. Ir svarīgi novērst šos stereotipus, veidojot iekļaujošu darba vidi, kurā var attīstīties un gūt panākumus jebkurā jomā neatkarīgi no dzimuma. Tas ietver vienlīdzīgu iespēju radīšanu apmācībām un paaugstināšanai amatā, daudzveidīgas pārstāvības veicināšanu vadošos amatos un aktīvu darbu, lai kļiedētu ar dzimumu saistītus stereotipus un aizspriedumus [Pujar 2016: 23].

Sievietes bieži pieņem elastīgas un nedrošas nodarbinātības formas, kā arī darbus, kurus var veikt no mājām, plānojot savu darba laiku pašai. Lai gan šādi darba formai ir daudz plusu, piemēram, bērnu aprūpes pienākumu apvienošana ar darbu, tomēr pieaugošais darba elastīgums ir samazinājis darba un privātās dzīves nodalījumu [Leslie, Catungal 2012: 117].

Saistībā ar sieviešu nodarbinātību vēl kā problemātisku var minēt neformālu darbā pieņemšanas procesu. Kā norāda pētnieces Bridžeta Konora (*Bridget Conon*), Rozalinda Džila (*Rosalind Gill*) un Stefānija Teilore (*Stephanie Taylor*), neformālā darbā pieņemšanas prakse, kas balstās uz reputāciju un personīgajiem ieteikumiem, kļūst arvien vairāk dokumentēta kā problemātiska, un ir pierādījumi, ka sievietēm labāk klājas apstākļos, kad darbā pieņemšanas process ir gan formālāks, gan pārredzamāks [Conor, Gill, Taylor 2015: 11]. Ja darbā pieņemšanas process ir subjektīvs, ņemot vērā citu ieteikumus un personiskās attiecības, tas var būt diskriminējošs, piemēram, balstoties stereotipos par to, kādi darbi ir piemēroti sievietēm un kādi – vīriešiem.

Sievietes ne tikai ir ievērojami mazāk pārstāvētas galvenajās radošajās lomās un lēmumu pieņemšanas amatos, bet viņām ir arī mazāka piekļuve resursiem, kā arī vērojamas atšķirības sieviešu un vīriešu atalgojumā [UNESCO 2017: 191]. Pēc “European Women’s Audiovisual Network” pētījuma atklāts, ka nozares līmenī sieviešu režisoru pārstāvniecība ir nepietiekama, ņemot vērā, ka filmu skolas absolvē līdzīgs skaits vīriešu un sieviešu. Pastāv būtiska atšķirība starp sieviešu režisoru īpatsvaru, kuras absolvē kinoskolas (44%), un to kopējo nozarē strādājošo īpatsvaru (24%) [European Women’s Audiovisual Network 2023]. Vēl kā problēmu var minēt to, ka nav daudz sieviešu, kas strādātu pie filmu uzņemšanas aizkadrā, piemēram, operatores. Ir operatores ar diplomiem, tomēr pēc skolas beigšanas viņas neklūst par pilnmetrāžas filmu operatorēm. Lielāks līdzsvars parādās filmu producēšanā starp sieviešu un vīriešu pārstāvniecību [RIGA IFF 2021]. Raksta tēma izraudzīta, lai analizētu un novērtētu sieviešu nodarbinātības aktuālo situāciju Latvijas kino industrijā, precīzāk, filmu veidošanas aizkadrā. Ir veikti pētījumi Eiropas kontekstā, bet nav daudz pētījumu, kuros būtu atspoguļota reālā nozares nodarbinātības situācija Latvijā, īpaši pēc Covid-19 pandēmijas. Ņemot vērā iepriekš apskatītās problēmas, ar kurām saskārusies sievietes kopumā, ir būtiski uzzināt, vai ar šāda veida problēmām saskaras arī Latvijas kino industrijā strādājošās sievietes. Veicot pētījumu par sieviešu nodarbinātību, noskaidrojot, vai būtiski atšķiras nodarbinātības specifika un situācija kino industrijā dažādās profesiju grupās, varētu labāk izprast iespējamās problēmas un to risinājumus. **Pētījuma mērķis** ir izpētīt un iegūt dziļāku izpratni par sieviešu nodarbinātības situāciju Latvijas kino industrijas filmu veidošanas aizkadra profesijās.

Teorētiskais pamatojums

Radošo industriju nodarbinātības tendences

Pēc Eurostat datiem, 2021. gadā viena trešdaļa jeb 32% Eiropas Savienības kultūras darbinieku bija pašnodarbinātie, salīdzinājumā ar vidēji 14% visā ekonomikā [Eurostat 2022]. Radošajās industrijās raksturīga elastīga darba prakse, pašnodarbinātajiem ir lielākas autonomijas, radošuma un mācību pieredzes iespējas, tomēr var

rasties pārtraukumi starp darbavietām, un var uzņemties mazāku darba slodzi, bet tas negatīvi ietekmē viņu spēju veikt sociālās iemaksas un piekļuvi pabalstiem [International Labour Office 2023: 50]. Šādus darba apstākļus var uzskatīt par nestabiliem, kas ir ietverti prekārās nodarbinātības jēdzienā.

Ekonomikas profesors Gajs Stendings (*Guy Standing*) nestabilus darba apstākļus, tostarp elastīgus darba līgumus, pagaidu darbu un pasūtījumu darbu definējis kā prekāru nodarbinātību (*precarious employment*). Būtiski, ka prekārās nodarbinātības pārstāvjiem nav drošas profesionālās identitātes un profesionālā naratīva, kas identificētu viņu nodarbošanos. Cilvēkiem, strādājot nestabilos darba apstākļos, ir pastāvīgi jāpār kvalificējas, jāveido kontaktu tīkli un jāpiesakās jaunām darbavietām. Viņi tiek ekspluatēti gan ārpus darbavietas, gan darbavietā, kā arī ārpus apmaksātā darba laika. No prekārās nodarbinātības pārstāvjiem tiek gaidīts augsts izglītības līmenis, taču viņi reti izmanto savas iegūtās kvalifikācijas darbā. Prekārās nodarbinātības pārstāvjiem bieži trūkst valsts un privātā atbalsta, dažkārt viņi tiek nodarbināti ārpus apmaksātā darba laika, veicinot nodarbinātajam trauksmi, atsvešinātību un profesionālās identitātes trūkumu [Standing 2014: 10–12]. Ņemot vērā, ka cilvēki līdztekus var strādāt vairākos darbos vai no viena projekta pāriet strādāt uz otru, profesionālās identitātes trūkums ir ļoti iespējams. Var gadīties, ka katrā projektā tiek darīts kaut kas cits, kā arī tie atšķiras pēc būtības. Sanāk, ka, mainoties projektam, mainās darba apstākļi un, iespējams, arī nodarbinātība, jo cilvēks vairs nevar savu pašreizējo nodarbinātību saistīt ar realizēto projektu.

Dzimumu līdztiesība kino industrijā

Pēdējo desmit gadu laikā dzimumu nevienlīdzība un stereotipi kino industrijā ir guvuši pastiprinātu uzmanību. Aktīvas diskusijas par dzimumu līdztiesību kino industrijā raisījusi globālā *#MeToo* kustība, kurā tika izgaismota seksuālā varmācība varas attiecībās, un Holivudas kampaņa *#TimesUp*, kura vēstīja, ka ikvienam cilvēkam ir tiesības pelnīt iztiku bez uzmākšanās, seksuālas vardarbības un diskriminācijas šķēršļiem. 2017. gada oktobrī globālu uzmanību un ietekmi guva kustība *#MeToo*, pēc tam, kad vairākas sievietes publiski nāca klajā ar apsūdzībām par kinoproducenta Hārvija Vainstīna (*Harvey Weinstein*) seksuālu uzmākšanos un savu varas pozīciju izmantošanu. Kustība ne tikai iedrošināja sievietes dalīties savos stāstos par uzmākšanos vai uzbrukumiem darbavietā no vīriešiem, kas ieņem vadošos amatus, bet arī veicināja debates un iniciatīvas visā pasaulē. Kustība raisīja plašu rezonansi kino industrijā Eiropā, kā arī radošajās industrijās kopumā. Vairākās valstīs atklājās gadījumi, kad ietekmīgas personas izmantoja savu stāvokli pret sievietēm. Piemēram, 2018. gadā vācu kinorežisoru Dīteru Vēdelu (*Dieter Wedel*) vairākas aktrises apsūdzēja par vardarbīgiem un seksuāliem uzbrukumiem, 90. gados Zviedrijā tika konfrontēts TV raidījumu vadītājs Martins Timels (*Martin Timell*), Beļģijā TV raidījumu

vadītāju Bartu De Pauvu (*Bart De Pauw*) apsūdzēja par nepiedienīgu uzvedību, tostarp atklātu izsiņu sūtišanu un vajāšanu. Kustība veicināja diskusiju par dzimumu nevienlīdzību attiecībā uz atalgojumu, darba apstākļiem, finansējumu un karjeras iespējām [Vecco, Vroonhof, Clarke, van der Graaf, de Haan 2022: 39].

Lai gan ir vērojama sieviešu nodarbinātības pieauguma tendence dažādās nozarēs, dzimumu nevienlīdzība joprojām pastāv konkrētās profesijās, ienākumu atšķirībās un nodarbinātības veidos [International Labour Organization 2023: 66]. Pēc UNESCO 2017. gada globālā ziņojuma "Re|Shaping Cultural Policies", sievietes ir ievērojami mazāk pārstāvētas darbaspēkā, tām ir mazāka piekļuve resursiem, un ir ievērojamas atšķirības sieviešu un vīriešu atalgojumā [UNESCO 2019]. Ziņojumā minētie dati liecina, ka Eiropā tikai katru piekto filmu ir režisējusi sieviete, kā arī tikai 16% finansējuma tiek piešķirts sieviešu režisētām filmām. Galvenajos radošajos amatos, tostarp režisoru amatos, strādā mazāk sieviešu nekā vīriešu, lai gan ir gandrīz vienāds skaits sieviešu un vīriešu, kas beidz kinoskolas. Neskatoties uz to, ka 2013. gadā gan nacionālajos, gan starptautiskajos festivālos tika demonstrēti lielāks sieviešu režisēto filmu īpatsvars un tās ieguva vairāk balvu nekā vīriešu režisētās filmas, tomēr A klases festivālos sievietes joprojām bija ievērojami mazāk pārstāvētas [UNESCO 2017: 192]. Sievietes ir nepietiekami pārstāvētas galvenajos radošajos un lēmumu pieņemšanas amatos kino industrijā. Tās retāk ieņem tādus amatus kā režisores, operatores un scenāristes, bet grima un kostīmu jomās sieviešu ir vairāk nekā vīriešu [Garry 2019: 82].

Sieviešu režisoru nepietiekamai pārstāvībai pastiprināti uzmanība tika pievērsta 2018. gada protestos daudzos pasaules prestižākajos kinofestivālos, kā Kannās, Venēcijā un Toronto. Kannu starptautiskajā kinofestivālā astoņdesmit divas sievietes kinorežisores, aktrises un lobistes sarīkoja protestu uz sarkanā paklāja – astoņdesmit divi ir skaits, cik sievietes režisores bija tikušas nominētas balvām festivāla septiņdesmit viena gadu ilgās pastāvēšanas laikā. Daļa no protestiem veicināja lielāku filmu atlases procesu pārredzamību, kā arī sieviešu skaita palielinājumu festivālu valdēs [Verhoeven 2019: 140]. Lai gan ir veicinātas pārmaiņas dzimumu nevienlīdzības mazināšanā, joprojām ir problēmas, ar kurām saskaras sievietes. Vēl joprojām klātesoša un daudzslāņaina ir diskriminācija. Sievietēm režisorēm ir nācies saskarties ar ievērojamiem šķēršļiem, lai iekļūtu kino industrijā, kas ir bijuši izteiktāki nekā režisoriem vīriešiem [Verhoeven 2019: 150].

2019. gadā tika publicēts ziņojums "Sievietes režisores Eiropas kino", kura pētījuma izlasē tika iekļautas 21 054 Eiropas pilnmetrāžas filmas, kuras tika uzņemtas no 2003. līdz 2017. gadam un pirmizrādītas laika posmā no 2003. līdz 2018. gadam. Pētījuma rezultātā atklāts, ka sievietes režisores bija 21% no visiem Eiropas filmu režisoriem, un 49% no izlasē iekļautajām sievietēm bija režisējušas tikai vienu pilnmetrāžas filmu. Lielāks sieviešu režisoru pārsvars ir dokumentālo filmu režisoru

vidū. 2017. gadā Eiropas sieviešu režisoru veidoto pilnmetrāžas filmu skaits sasniedza 19%, kas ir lēns, bet pastāvīgs pieaugums kopš 2003. gada 15%. Šo pieaugumu galvenokārt veicināja dokumentālo filmu skaita pieaugums. Sieviešu režisoru filmu skaita palielināšanās ir vairāk saistīta ar vispārējās filmu ražošanas apjoma pieaugumu, nevis ar sieviešu režisēto filmu skaita ievērojamu pieaugumu [Simone 2019].

Metodoloģijas raksturojums

Lai analizētu sieviešu pārstāvniecību Latvijas kino industrijā, tika izmantota kvantitatīvā satura analīze, apkopojot un statistiski analizējot no 2018. līdz 2022. gadam valsts finansiāli atbalstīto un pirmizrādīto pilnmetrāžas filmu komandu sastāvu, veicot salīdzinājumu starp filmu veidošanas departamentu vadītāju sieviešu un vīriešu nodarbinātību kino industrijā. Dati par filmām un to komandām tika iegūti no Latvijas Nacionālā kino centra (turpmāk – NKC) pārskatiem, NKC mājas lapas, portāla *filmas.lv*, Nacionālās kino balvas “Lielais Kristaps” arhīva, filmu datu bāzes *IMDb.com*, *Vides Filmu Studijas*, *Mistrus Media*, *FenixFilm* un *Ego Media* studiju lapām. Apkopotie dati tika salīdzināti ar sekundārajiem datiem, kuri tika iegūti no monogrāfijas “Latvijas kinomāksla: jaunie laiki, 1990–2020.” [Pērkone, Rietuma 2021], kā arī ar Eiropas sieviešu nodarbinātības datiem kino industrijā, kas 2019. gadā tika apkopoti ziņojumā par sievietēm filmu ražošanā [Simone 2019b].

Lai analizētu sieviešu nodarbinātības situāciju kino industrijā un izpētītu kino industrijā nodarbināto sieviešu viedokļus par dzimumu līdztiesības jautājumiem industrijā, tika pielietota kvalitatīvā datu ieguves metode – padziļinātās, daļēji strukturētās intervijas. Tika veikta mērķtiecīga izlase, ņemot vērā respondentu profesionālo saistību ar kino industriju, lai sniegtu informāciju un iekšējo perspektīvu par kino industrijas darbību un pastāvošajām nodarbinātības iespējām un izaicinājumiem sievietēm, kā arī izglītības nozīmi kino industrijā. Tika veiktas piecas padziļinātās, daļēji strukturētās intervijas – ar scenāristi un režisori, montāžas režisori, operatori, producenti, kā arī kino vēsturnieci un teorētiķi. Katrs respondents tika izraudzīts, ņemot vērā viņa profesionālo saistību ar kino industriju, lai sniegtu būtisku informāciju un iekšējo perspektīvu par kino industrijas darbību un pastāvošajām nodarbinātības iespējām un izaicinājumiem sievietēm.

Pētījuma rezultāti

Sievietes-režisores no 2018. līdz 2022. gadam veidoja 38% no visa kopējā režisoru skaita, kuru filmas piedzīvoja pirmizrādi šajā laika posmā. Sievietes visvairāk strādā pie dokumentālajām filmām. No 2018. līdz 2022. gadam pirmizrādes piedzīvoja piecas animācijas filmas, no kurām trīs režisēja sievietes. Lai gan atšķirība ir pavisam neliela, tomēr kā animācijas filmu režisores sievietes bija vairāk nekā vīrieši. Arī pēc Eiropas sieviešu režisoru datiem var redzēt, ka vairāk sievietes strādā pie

dokumentālajām filmām nekā spēlfilmām. No 2013. līdz 2017. gadam vidēji 25% dokumentālo filmu režisēja sievietes, salīdzinājumā ar 15% spēlfilmu un 11% animācijas filmu [Simone 2019b].

No 2018. līdz 2022. gadam no 134 scenāristiem sievietes bija aptuveni 43%, strādājot pie šajā laika posmā iznākušajām pilnmetrāžas filmām.

No 131 operatora šajā laika posmā tikai 8 bija sievietes, bet 123 – vīrieši. Sieviešu pārstāvēniecība operatora profesijā sasniedza aptuveni 6%. Operatora profesijā izteikti dominē vīrieši, sieviešu pārstāvēniecībai esot ļoti mazai.

No 53 māksliniekiem laika posmā no 2018. gada līdz 2022. gadam 45% no pirmizrādīto pilnmetrāžas filmu māksliniekiem bija sievietes. Sieviešu un vīriešu pārstāvēniecība mākslinieku profesijās ir diezgan līdzīga. Kostīmu un grima mākslinieku profesijās pārsvarā strādā sievietes. No 38 kostīmu māksliniekiem 36 bija sievietes, bet tikai 2 – vīrieši, toties grima mākslinieces visas bija sievietes.

No 73 komponistiem šajā laika posmā 7 bija sievietes, bet 66 – vīrieši. Sieviešu klātbūtne komponistu lomā sasniedza aptuveni 10%. Arī šajos datos redzams izteikts pārsvars, vīriešiem ieņemot pārliecinoši lielāku īpatsvaru nodarbinātībā. Arī skaņu režisora profesijā dominē vīrieši. No 74 skaņu režisoriem tikai viena bija sieviete.

No 94 montāžas režisoriem šajā laika posmā 39 bija sievietes, bet 55 – vīrieši. Sieviešu klātbūtne montāžas režisoru lomā sasniedza aptuveni 41%. Lai gan sieviešu iesaiste minētajā amatā ir ievērojami lielāka, salīdzinot ar iepriekš apskatītajām pozīcijām, tomēr arī šeit vērojams mazākums attiecībā pret speciālistiem vīriešiem.

Producentu profesijā ir vērojama vismazākā atšķirība starp sieviešu un vīriešu pārstāvēniecību. No 133 producentiem šajā laika posmā 66 bija sievietes, bet 67 – vīrieši.

Kopumā šie dati norāda uz sieviešu klātbūtnes pakāpenisku palielināšanos kino industrijā šajā laika posmā (sk. 1. tabulu).

1. tabula

Sieviešu pārstāvēniecība kino aizkadra profesijās (autore apkopojums, izmantojot publiski pieejamos datus par VKKF un NKC finansēto pilnmetrāžas filmu komandām).

	2018	2019	2020	2021	2022
Režisores	48%	28%	29%	50%	33%
Scenāristes	48%	36%	25%	62%	39%
Operatori	2%	5%	0%	20%	10%
Mākslinieces	67%	33%	20%	33%	50%
Komponistes	5%	11%	17%	0%	16%

Skaņu režisores	0	6%	0%	0%	0%
Kostīmu mākslinieces	88%	100%	100%	100%	92%
Grima mākslinieces	100%	100%	100%	100%	100%
Montāžas režisores	40%	32%	38%	33%	44%
Producēntes	53%	57%	36%	59%	42%

Sievietes bija mazāk pārstāvētas galvenajos radošajos amatos laika posmā līdz 2017. gadam, bet kopš šā laika var redzēt, ka sieviešu nodarbinātības situācija galvenajos radošajos amatos ir uzlabojusies un šī atšķirība vairs nav tik liela starp sieviešu un vīriešu pārstāvniecību iepriekš apskatītajās profesijās. 2018. un 2019. gads bija Latvijas valsts simtgades gads, kurā pirmizrādes piedzīvoja vairākas NKC īpaši veidotās, valsts finansētās programmas “Latvijas filmas Latvijas simtgadei”, līdz ar to arī pieauga sieviešu skaits scenārista, režisora un mākslinieka profesijās. Tiesa gan, sieviešu nodarbinātības palielinājums režisora profesijā ir vairāk saistīts ar filmu ražošanas apjoma pieaugumu, nevis ar ievērojamu sieviešu režisēto filmu skaita pieaugumu, jo vēl joprojām proporcionāli vīrieši režisē vairāk filmu nekā sievietes – nav bijis tāds gads, kad sieviešu režisēto valsts atbalstīto filmu skaits būtu proporcionāli lielāks par vīriešu režisētajām filmām.

Scenāristam, režisoram un producentam ir būtiska ietekme uz komandas pieisaisti, līdz ar to arī iespēja pieņemt komandā vairāk sieviešu, kā arī veidot filmas naratīvu, lai uz ekrāna neparādītos stereotipiska sieviešu reprezentācija [Reitere 2021: 361–362]. Pieaugot sieviešu pārstāvniecībai šajās profesijās, varētu tikt veicināta sieviešu stāstu un skatpunkta pārstāvniecība kino industrijā. Lai veicinātu lielāku dzimumu līdztiesību un daudzveidību kino industrijā, būtu svarīgi veidot atbalsta programmas sievietēm, kā arī veicināt piekļuvi darbam, lai sievietes varētu aktīvi iesaistīties dažādās profesijās filmu veidošanas procesā, līdz ar to arī veidot daudzveidīgāku kino.

Lai noskaidrotu kino industrijā nodarbināto sieviešu viedokļus par dzimumu līdztiesības jautājumiem Latvijas kino industrijā, tika veiktas padziļinātās daļēji strukturētās intervijas ar piecām nozares pārstāvē. Visas respondentes bija vienprātīgas par kino industrijas nepietiekamo sociālo nodrošinājumu, jo pārsvarā cilvēki strādā kā pašnodarbinātie, bet ilgtermiņā paši atbild par savu sociālo nodrošinātību, sekojot līdzi tam, lai būtu nomaksāti visi nodokļi, kā arī pētot, kāds atbalsts pienākas no valsts, piemēram, slimības vai maternitātes gadījumā. Kino industrijā ir izteikta prekārā nodarbinātība. Tieši pie filmu projektiem strādājošajiem ir jāspēj darboties nedrošos apstākļos, jo nevar paredzēt, kad būs nākamais filmu projekts.

Par sociālo nodrošinājumu atbild katrs pats. Darbavieta, man liekas, parasti nepiedāvā nekādas sociālās garantijas, un par finansēm – tas ir atkarīgs no katra projekta. (Montāžas režisore)

Attiecībā uz jaunrades darbu veidošanu, protams, ir zināms, ka tā ir tikai projektu nauda kino industrijā – viss ir balstīts projektos. Ir cilvēki, kas varbūt arī dzīvo salīdzinoši labi un regulāri strādā, bet ar sociālo nodrošinātību droši vien ir vissliktāk. (Kino vēsturniece un teorētiķe)

Mūsu valsts īsti nav parūpējusies par to, lai kino industrijas pārstāvjiem būtu jēdzīgs veids, kā maksāt nodokļus bez āprātīgām shēmošanām vai peripetijām, lai nomaksātu pilnus nodokļus. Es domāju, ka reti kurš to vēlas šobrīd darīt. (..) Protams, katrs pats nes atbildību par sevi, bet es, piemēram, kā cilvēks, kas līdz šim [sociālajā nodrošinātībā] nebiju iedziļinājies, un tagad, kad gaidu bērnu, es tajā beidzot iedziļinos... atkarīgs no paša, cik katrs ir iedziļinājies un ir gatavs nolikt naudu malā nebaltai dienai. (Operatore)

Man grūti par citiem teikt. Par sociālo nodrošinātību var teikt, ka tā ir nekāda. Pats vienkārši par sevi rūpējies, kā jau visi pašnodarbinātie. Atvaļinājums vai slimības lapas – tādas īsti nav. (Režisore un scenāriste)

Bieži vien radošajās industrijās strādājošie paralēli strādā vairākos darbos, lai sevi nodrošinātu. Šādu tendenci minēja arī respondentes. Savas finanses un laiks ir jāplāno uz priekšu, lai neveidotos situācija, kad strādājošais paliek bez ienākumiem vai iekrājumiem, līdz ar to nespējot sevi uzturēt. Kino industrijā ir izteikti nedroši nodarbinātības apstākļi ne tikai tāpēc, ka darba periodi ir intensīvi, līdz ar to ir grūti vienlaikus veikt kādu citu darbu, bet arī, ka pēc projekta beigām jau ir jādomā par nākamo projektu, bet tikpat labi šis nākamais projekts tā arī var nenotikt, piemēram, ja tiek atcelts vai pārcelts.

Šobrīd ļoti bieži ir tā, ka ir vairāki projekti reizē, jo mēdz būt tā, ka, ja strādā tikai pie viena projekta, tad es nesaņemtu pietiekami lielu atalgojumu, tāpēc jāstrādā pie vairākiem projektiem reizē. Bet ir arī gadījumi, kad varu atļauties strādāt tikai pie viena [projekta]. (Montāžas režisore)

Tas, ka tu nekad nezini, vai varēsi samaksāt rēķinus, ir pašam jāplāno savas finanses. Jo vienmēr var piepeši viens no projektiem pazust, tāpēc daudziem ir pamata darbi – pasniegt vai strādāt televīzijā, radio, rakstīt – kaut kas tāds, ka zini, ka vari samaksāt vismaz rēķinus un pēc tam domāt, ko darīt ar visu pārējo. Tā ir tāda liela nedrošība, bet arī reizē tā ir brīvība. (Režisore un scenāriste)

Visas respondentes uzsvēra, ka kino industrija darbojas uz ieteikumu pamata. Filmu projektu komanda tiek piesaistīta, balstoties citu pieredzē un ieteikumos, kas,

no vienas puses, ir būtiska, jo ir ļoti svarīgi, lai komanda varētu sastrādāties un lai zinātu, kā attiecīgais profesionālis strādā, bet, no otras puses, tas varētu kavēt jaunu cilvēku ienākšanu kino industrijā. Radošo profesiju pārstāvjus iespējams arī izvēlēties, ņemot vērā viņu veidotos filmu projektus. Subjektīvs darbā pieņemšanas process, kas balstīts citu ieteikumos un uz reputāciju, ir sievietēm neizdevīgs. Lai vairāk iesaistītu jaunus cilvēkus filmu veidošanas procesā, darbā pieņemšanas procesam nevajadzētu balstīties tikai uz citu ieteikumiem un pieredzi, jo tādā veidā kino nodarbinātībā nekas nemainīsies, un arī nenāks klāt jauni cilvēki. Jāatceras arī tas, ka katrs cilvēks strādā citādāk un var būt situācijas, kad ar kādu ir vieglāk sastrādāties, bet ar kādu grūtāk, tāpēc, ja, piemēram, filmas veidošanas procesā kāds no iesaistītajiem izdara kaut ko ne pa prātam, piemēram, producentam, ir liela iespējamība, ka producers atkārtoti nevēlēsies sadarboties ar šo personu, kā arī citiem neieteiks veidot sadarbību.

Es nemācēšu atbildēt par visiem, bet pieļauju, ka ļoti bieži tās jau ir iepriekšējās sadarbības. Kad ir bijusi veiksmīga sadarbība, un cilvēki grib turpināt sadarbīties, bet tas mēdz būt arī tad, ja redzi, ka tev kaut kādā citā projektā patīk attiecīgā cilvēka darbs. Es esmu piesaistīta tā, ka man saka – es gribētu pamēģināt ar tevi strādāt, par tevi daudz dzirdu. Vai, ka patika tavs projekts. Pārsvārā domāju, ka tās ir kādas spējas, kas ir redzētas [realizētajā filmā]. (Montāžas režisore)

Ir specifiski departamenti, kuros konstanti nav cilvēku, un nenāk klāt – tik, cik ir, tik ir. Ja kāds parādās jauns, neiztur vai nestrādā labi. Šī industrija darbojas uz ieteikumu bāzes, tiklīdz kā izdari kaut ko sliktu kādam, to visi zina, un ar to cilvēki negrib strādāt, līdz ar to ir ļoti augsts reputācijas moments šajā nozarē. Reputācija, un tā ir ļoti saistīta ar profesionalitāti. (Producents)

Jautājot par izaicinājumiem, ar kuriem sastopas sievietes kino industrijā, kā galvenos respondentes minēja attieksmes jautājumu un ilgstošo dzimumu aizspriedumu pārvarēšanu. Kā norādīja viena no respondentēm, sievietes ir empātiskākas nekā vīrieši, tāpēc ir būtiski neklausīties nelabvēļos, tomēr ir svarīgi saglabāt empātijas sajūtu. Protams, izaicinājums ir arī strādāt nedrošos darba apstākļos ar zemu sociālo nodrošinājumu. Ir pieņemts, ka sievietes statistiski vairāk rūpējas par bērniem, līdz ar to tiek vairāk ietekmēta arī viņu karjera un izaugsmes iespējas. Izaicinājums ir apvienot bērnu audzināšanu ar secīgu karjeras izaugsmi kino industrijā.

Viena no respondentēm norādīja uz samaksas atšķirību starp sievietēm un vīriešiem. Vēl joprojām pastāv situācijas, kad sieviete var saņemt mazāku atalgojumu nekā vīrietis par vienu un to pašu pozīciju. Kā norādīja respondente, par to ir jāizglīto kino industrijā strādājošie, kā arī jāveicina komunikācija starp kino profesionāļiem, lai nepieļautu šādas situācijas. Šī komunikācija gan savstarpēji uzlabojas, tāpēc tādu situāciju ir mazāk, bet tomēr tās ir klātesošas.

Manuprāt, sievietēm maksā mazāk, bet kā kurai, protams. Ir tāda interesanta lieta, ka ir situācijas, kad tev jāzvana vīrietim, un tu jau zini, cik viņš prasīs, un esi gatavs viņam to dot, bet uzzvani sievietei un mēģini sarunāt lētāk. Tas nekas, ka viņi ir vienā pozīcijā, piemēram, hierarhijā. Tā nevajadzētu darīt, bet tas ir atkarīgs no katra cilvēka darba kultūras. Nekādas arodbiedrības viņiem nav. Katrs ir pats par sevi. Skaidrs, ka tiem strādājošiem departamentiem situācija uzlabojas, un viņi vairāk savā starpā komunicē un nepieķāpjas sarunās. (Producente)

Jautājot, vai savā profesionālajā pieredzē respondenti ir izjutuši atšķirīgu attieksmi sava dzimuma dēļ, trīs respondentes dalījās līdzīgos pieredzes stāstos par situācijām, kurās uzmanība tika pievērsta vīriešu kolēģiem, neraugoties uz to, ka sievietes ieņēmušas augstāku darba pozīciju.

Jā, tas ir bijis bieži vien pirmais iespaids, satiekoties, pirms projekts tiek uzsākts. Man ir bijusi situācija, kurā mēs esam divi montāžas režisori – vīrietis un sieviete, es uzdodu jautājumu, un tajā brīdī šis cilvēks, kuram uzdodu jautājumu, pagriežas prom no manis, jo viņš domā, ka tas vīrietis ir augstākā pozīcijā nekā es. Tas ir droši vien visdrastiskākais piemērs. Lai gan man tajā brīdī bija lielāka pieredze nekā tam otram cilvēkam. (Montāžas režisore)

Diezgan esmu, bet tas ir vairāk tad, kad tikko sāku kaut ko darīt, – vienmēr esi meitenīte, aiztiek bieži vien tad, kad to nevēlies, izsaka nevēlamas piezīmes un vēl daudz tādas nievājošas attieksmes. Arī tas, ka bieži vien, kad tu redzi, kad tu runā, bet skatās vīrietī, kas sēž tev blakus, pat ja viņš nav galvenais, bet tiek gaidīts viņa atzinums, kad pateiks, ka drīkst ticēt tam, ko viņa saka. (Režisore un scenāriste)

Man liekas, ka nē, drīzāk jaunības dēļ varbūt esmu. Brīdī, kad strādāju studijā, man likās, ka tad, kad ej ar sadarbības partneriem runāt un tev blakus ir vīrietis, ir skaidrs, ka viņš ir tas, ar ko tiek runāts. (..) Divi lielie producenti satiekas, varbūt tā ir sieviete un vīrietis, vienalga, bet tagad abi apsēžas un izlemj, kā tu strādāsi – tādu attieksmi es esmu izjutusi. (Producente)

Kā pozitīva tendence tika norādīts, ka pēdējos gados sievietes arvien vairāk strādā kino industrijā galvenajās radošajās lomās un tehniskajās lomās, tomēr izaicinoši industrijā ir ienākt jaunajiem profesionāļiem, jo par finansējumu sacenšas ar jau lielu pieredzi guvušiem filmu veidotājiem. Jaunie režisori parasti ir trīsdesmit gadus veci vai vecāki, norādot uz to, ka salīdzinoši vēlu uzsāk karjeru kino industrijā. Finansējuma konkursos tiek vērtēta filmu veidotāju pieredze, līdz ar ko jaunie profesionāļi vai studijas sacenšas jau ar lielāku pieredzi guvušiem industrijas pārstāvjiem.

Man liekas, ka pēdējos gados kino aktīvāk ienāk vairāk sievietes, kā režisores, arī citās profesijās ienāk sievietes, kā kameru un gaismu departamentos. Jaunajām sievietēm profesionālā ziņā ir ļoti grūti tikt līdz savam darbam. Vispār ir grūti tikt līdz pirmajai filmai, kuru valstiski atbalsta. (..) Ir vērtēšanas sistēmā daudz dažādu punktu, kurus, protams, ir svarīgi vērtēt, kā iepriekšējo pieredzi, bet kā lai studija tiek pie pieredzes, ja viņu neatbalsta un nevari nofinansēt spēlfilmu pats. (Producente)

Arī režisore un scenāriste uzskata, ka arvien vairāk sieviešu režisoru strādā kino industrijā, kā arī ir novērojusi tendenci, ka industrijā atgriežas sievietes, kas ir kļuvušas par mātēm. Respondente minēja, ka nepiekrīt uzskatam, ka sieviešu filmas tiek finansētas politisku iemeslu dēļ, kā arī norādīja uz to, ka pirms diviem gadiem tikai varēja nominēt aktrisi Nacionālajai Kino balvai "Lielais Kristaps", kaut gan nav tā, ka iepriekš Latvijas filmās nebūtu piedalījušās sievietes.

Man liekas, ka ir daudz vairāk sievietes režisores, kas tagad darbojas, arī tas, ka, manuprāt, ir atgriezušās daudzas sievietes, kas ir bijušas savos māmiņu gados. Tagad bērni ir pietiekami pieauguši, lai viņas varētu sākt darīt to, ko viņas ir vēlējušās darīt. (..) Pēdējos pāris gados ir bijuši veiksmīgāki filmu projekti sievietēm, kuru atbalstīšana nav bijis politisks lēmums. Atvainojos, ja pirms diviem gadiem mums vēl nebija iespējas Lielajā Kristapā nevienai aktrisi nominēt, izņemot Agnesi Cīruli, kas bija iespiesta starp džekiem, jo nebija nevienas sieviešu lomas, – kāda sieviešu kino pārņemšana, ja mums tas ir bijis tikko? (Režisore un scenāriste)

Kā norādīja viena no respondentēm, ir būtiski skatīties uz pozīcijām, kurās sievietes vairāk strādā. Lai gan arvien vairāk kino industrijā tehniskajās profesijās strādā sievietes, tomēr, piemēram, sieviešu operatoru ir ļoti maz, kas atklājās arī iepriekš analizētajos datos. Latvijā ir vērojams ļoti mazs operatoru skaits. Kā norādīts grāmatā par Latvijas kinomākslu, Latvijas Kultūras akadēmijas operatoru programmu regulāri beidz operatores sievietes, bet pēc augstskolas beigšanas nestrādā savā profesijā. Dažas operatores atzinušas, ka darbs ir fiziski par smagu, bet būtisks aspekts ir tas, ka režisori, kas visbiežāk ir vīrieši, apšaubā sieviešu fizisko un emocionālo sagatavotību, tāpēc izvēlas strādāt ar operatoriem vīriešiem. Sievietes operatores biežāk strādā pie dokumentālā kino vai eksperimentāliem projektiem, kā arī biežāk strādā ar režisorēm sievietēm [Reitere 2021: 365].

Tas ir ļoti atkarīgs no pozīcijām. Gribās jau teikt, ka sieviešu ir tik daudz, bet, kad paskaties, kurās pozīcijās viņas ir, kas ir kostīmi, grims un producenti, producenta asistents. Es uz laukuma, man liekas, esmu tikai pāris reizes redzējusi galveno operatoru – sievieti. Tikai vienreiz pie projekta esmu strādājusi ar sievieti

[operatori], un tas bija projekts, kuru tā arī neatbalstīja. Tehniskās pozīcijās ļoti reti redzi gaferi sievieti, operatori, focus puller... Vēl skaņas ierakstā. (Režisore un scenāriste)

Arī producente norādīja uz to, ka tehniskajās pozīcijās dominē vīrieši, bet menedžmentā – sievietes. Kā vienu no iemesliem, kāpēc tehniskajās pozīcijās nav tik daudz sieviešu, producente minēja, ka tas ir fiziski smags darbs.

Nav tā, ka šīs iespējas nebūtu vienlīdzīgas... teorētiski. Tajā pašā laikā ir zināms, ka tehniskās pozīcijas ir vīriešu dominējošas, menedžmenta pozīcijas – sievietes. Tieši 3 vai 4 vīrieši strādā ražošanas departamentā. Un tad rodas jautājums – kāpēc? Nevienam neaizliedz strādāt, kāpēc viņi to neizvēlas... Varbūt tas ir saistīts ar to, ka sieviete spēj veikt vairākus uzdevumus reizē, bet vīriešu domāšana ir vairāk centrēta uz vienu lietu. (..) ir ļoti ierobežotas iespējas izvēlēties kameras departamentā sievietes vai gaismu departamentā. Sievietes ienāk tagad lēnām, bet ļoti maz. Visticamāk, tas ir saistīts ar to, ka tas ir fiziski smags darbs. (Producente)

Viena no respondentēm kā iemeslu, kāpēc sievietēm ir grūtāk ieņemt vadošās pozīcijas, norādīja bērnu audzināšanu. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir grūtāk atgriezties darbā, kā arī ir grūtāk apvienot ģimenes un darba pienākumus. Tomēr sievietes Latvijā var atgriezties, strādāt, kad bērni ir paaugušies, jo vairākās profesijās trūkst kvalificētu speciālistu [Rietuma 2021: 36].

Man liekas, ka ļoti daudzas sievietes strādā kino industrijā. Grūtāk ir, man liekas, vadošās pozīcijās. Sevišķi, ja ir bērni, jo laiks, kad dzimst bērni, [bieži] sakrīt ar ražīgāko posmu [filmu] veidošanā, tāpēc liela daļa sieviešu pabeidz skolu, sāk strādāt, bet tad kļūst par mātēm un fiziski nevar uzreiz lēkt atpakaļ [filmu projektos], un tad bieži vien ir tā, ka pēc tam ir grūti atkal atgriezties aprītē. (Režisore un scenāriste)

Lai gan kopumā sieviešu un vīriešu pārstāvēniecība režisora profesijā varētu būt vienlīdzīga, ir jāskatās, pie kāda veida filmām sievietes strādā, kas ir dokumentālā un animācijas filma, kamēr vīrieši dominē, strādājot pie spēlfilmām, kas tiek uzskatītas par prestižākām.

Ja mēs sāktu skatīties, piemēram, režisorus vīriešus un režisores sievietes, tad es domāju, ka vienlīdzība ir salīdzinoši liela un varbūt pat sieviešu skaits būtu lielāks. Bet, ja mēs paskatāmies, kādas ir filmas, piemēram, simtgades programmas ietvaros, tad ir ļoti uzkrītoši redzams, ka, piemēram, sievietēm – režisorēm vairāk tiek uzticēts jeb viņas vairāk veido dokumentālās filmas un animācijas filmas. Savukārt tās, kas tiek uzskatītas par prestižākām un arī katrā ziņā noteikti vairāk

apmaksātas, ir spēlfilmas – tur tomēr ir vīriešu dominance. Ir jāskatās ļoti niansēti, un, ņemot vērā, ka filmu skaits ir neliels, ka situācija mainās no gada uz gadu, ir nepieciešams kopainu skatīt. (Kino vēsturniece un teorētiķe)

Vēl joprojām kino industrijā ir profesijas, kurās vairāk dominē sievietes, un kurās – vīrieši. Tehniskās profesijas bieži tiek uztvertas kā vīriešu dominējošās profesijas, turpretī kostīmu un grima mākslinieku – sieviešu. Joprojām ir maz sieviešu, kuras strādātu par operatorēm, bet tas ir arī fiziski smags darbs. Būtiski arī ir tas, ka sievietes – operatores vairāk sadarbojas ar sievietēm režisorēm.

Izaicinājums ir ilgstošo dzimumu aizspriedumu pārvarēšana, kā arī strādāšana nedrošos darba apstākļos ar zemu sociālo nodrošinājumu. Sieviešu darbu kino industrijā ietekmē arī bērna piedzimšana. Atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, sievietēm bieži vien ir grūtāk atgūt iepriekšējo profesionālo pozīciju un apvienot darba un ģimenes pienākumus. Darbu pie filmu veidošanas nav iespējams apvienot ar bērna audzināšanu, ja nav atbalsta no ģimenes vai bērnu audzina viens vecāks. Lai parūpētos par bērnu, ir jābūt arī finansiāli nodrošinātam, tāpēc bezdarba periodi vecākiem varētu būt īpaši izaicinoši.

Neatkarīgi no dzimuma, izaicinoši kino industrijā ir ienākt jaunajiem profesionāļiem, jo, lai iegūtu finansējumu, jāsacenšas ar pieredzējušākiem filmu veidotājiem. Lai gan sieviešu un vīriešu pārstāvēniecība režisoru profesijā kopumā varētu būt vienlīdzīga, ir jāņem vērā, pie kāda veida filmām sievietes vairāk strādā. Biežāk sievietes iesaistās dokumentālo un animācijas filmu projektos, savukārt vīrieši dominē spēlfilmu projektos. Kino radītos darbus ietekmē pieredze, un kinostāsti ir vienlīdz svarīgi, neskatoties uz to veidotāju. Pieredze ietekmē tēmas izvēli, tāpēc ir svarīgi, ka tiek veidoti pēc iespējas daudzveidīgāki stāsti. Dzimumu vienlīdzību kino industrijā varētu veicināt kvotas. Lai gan kvotas reāli varētu mainīt esošo situāciju, tomēr Latvijā to ieviešana varētu veicināt pretreakciju no kino industrijā strādājošajiem, apšaubot filmu projekta kvalitāti, ja finansējums gūts, pateicoties kvotām.

Secinājumi

2018.–2022. gada filmu analīze uzrāda, ka vīriešu dominējošā klātbūtne joprojām ir pamanāma dažās profesijās, piemēram, operatoru, komponistu un skaņu režisoru lomās, turpretī grima mākslinieka un kostīmu mākslinieku profesijās dominē sievietes. Producentu profesijā ir vismazākā atšķirība starp sieviešu un vīriešu pārstāvēniecību. Joprojām ir maz sieviešu, kuras strādātu par operatorēm, bet tas ir arī fiziski smags darbs.

Pēc no 2018. līdz 2022. gadam Latvijas valsts finansēto pilnmetrāžas filmu datu analīzes, sieviešu pārstāvēniecības palielinājums režisora profesijā ir bijis vairāk saistīts ar filmu ražošanas apjoma pieaugumu, nevis ar sieviešu režisēto filmu skaita

pieaugumu. Proporcionāli vīrieši režisē vairāk filmu nekā sievietes – nav bijis gads, kad sieviešu režisēto, valsts atbalstīto filmu skaits būtu proporcionāli lielāks par vīriešu režisētajām filmām. Sievietes par režisorēm vairāk strādā pie dokumentālajām filmām. Par operatorēm sievietes Latvijā ir strādājušas pie dokumentālajām filmām.

Pēc nozares pārstāvju intervijām var secināt, ka kino industrijā ir izteikta prekāra nodarbinātība, kur dominē projektu darbi. Lai gan darba atalgojums ir pietiekams, pastāv risks būt ilgāku posmu bez filmu projektiem, kas var veicināt sociālo nedrošību. Veids, kā uzlabot sociālo nodrošinātību kino industrijā, varētu būt industrijā strādājošo informēšana vai pašu padziļināta izpēte par pilnas nodokļu nomaksas priekšrocībām, kā arī par atbalstu, kas pienākas no valsts. Kino industrijā strādājošo sieviešu izaicinājums ir ilgstošo dzimumu aizspriedumu pārvarēšana, kā arī strādāšana nedrošos darba apstākļos ar zemu sociālo nodrošinājumu.

Nozares pārstāvju viedokļos izskan, ka darbu pie filmu veidošanas nav iespējams apvienot ar bērna audzināšanu, ja nav atbalsta no ģimenes vai bērnu audzina viens vecāks. Lai parūpētos par bērnu, ir jābūt arī finansiāli nodrošinātam, tāpēc bezdarba periodi vecākiem varētu būt īpaši izaicinoši. Atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, sievietēm bieži vien ir grūtāk atgūt iepriekšējo profesionālo izaugsmi un apvienot darba un ģimenes pienākumus.

Kā norāda kino industrijas pārstāvji, filmu projektu komandas pārsvarā tiek pie-saistītas, balstoties uz ieteikumiem. No vienas puses, šādā veidā filmu veidotāji var jau iepriekš uzzināt par profesionāli, ar kuru vēlas sadarboties, bet, no otras puses, tas var kavēt jaunu profesionāļu iesaisti kino industrijā. Šāda subjektīva darbā pieņemšanas prakse var nelabvēlīgi ietekmēt sievietes iespējas iegūt darbu industrijā. Jaunu profesionāļu ienākšanu industrijā kavē arī tas, ka, lai iegūtu finansējumu, jāsacenšas ar pieredzējušākiem filmu veidotājiem.

Intervijā ar kino industrijas pārstāvi tika atklāts, ka vēl joprojām ir sastopamas situācijas, kad sievietes saņem mazāku atalgojumu par vienādām pozīcijām salīdzinājumā ar vīriešiem. Lai novērstu šādu nevienlīdzību, ir nepieciešams izglītēt kino nozares profesionāļus un veicināt labāku komunikāciju starp viņiem. Lai gan komunikācija uzlabojas, un šādu situāciju kļūst mazāk, tās joprojām pastāv, tāpēc ir aktīvi jāstrādā, lai novērstu šādu nevienlīdzību un veidotu vienlīdzīgus darba apstākļus visiem kino nozares strādājošajiem neatkarīgi no viņu dzimuma.

Kopumā jāsecina, ka Latvijas kino industrijā nav izteiktas dzimumu nevienlīdzības, līdz ar to sievietēm ir iespēja strādāt un attīstīties kino industrijā bez ievērojamiem šķēršļiem vai diskriminācijas. Arī kino industrijas pārstāves atklāja, ka nav izjutušas izteiktu dzimumu nevienlīdzību, strādājot kino industrijā, kas liecina par pozitīvu attīstību, kur vienlīdzīgas iespējas un izaugsmes iespējas ir nodrošinātas neatkarīgi no dzimuma.

Izmantotie avoti

- Babugura, A. (2017). Gender Equality: A Cornerstone for a Green Economy. 9 p. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/resrep28351> (skatīts 18.04.2023.)
- Conor, B., Gill, R., Taylor, S. (2015). Gender and creative labour. *The sociological review*, Vol. 63, Issue 1, p. 11. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12237> (skatīts 26.04.2023.)
- Ego Media (2023). *Fiction*. Pieejams: <https://egomedia.lv/fiction/> (skatīts 06.04.2023.)
- Eiropas Komisija (2020). Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. *Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam*. 1.–2. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (skatīts 14.04.2023.)
- European Audiovisual Observatory (2018). *Gender imbalances in the audiovisual industries. Summary of the EAO workshop*. Pieejams: <https://rm.coe.int/gender-imbalances-in-the-audiovisual-industries/1680946134> (skatīts 26.04.2023.)
- European Women's Audiovisual Network (2023). *EWA Network study on gender inequality in the film industry*. Pieejams: <https://www.ewawomen.com/research/> (skatīts 08.03.2023.)
- Eurostat (2022). *Cultural employment, 2021*. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment#Characteristics_of_cultural_employment_in_2021 (skatīts 28.03.2023.)
- FenixFilm (2023). Pieejams: <https://www.fenixfilm.lv/> (skatīts 06.04.2023.)
- Filmas.lv (2023). Pieejams: <https://www.filmas.lv/> (skatīts 06.04.2023.)
- Garry, N. (2019). *Culture & working conditions for artists: implementing the 1980 Recommendation concerning the Status of the Artist*. Paris: UNESCO.
- IMBd.com (2023). Pieejams: https://www.imdb.com/?ref_=nv_home (skatīts 01.04.2023.)
- In and Out of Frame. Women in Latvian Cinema*. | RIGA IFF 2021 *Baltic Women In Film Mentorship* (2021). RIGA IFF. Pieejams: <https://rigaiiff.lv/lv/forum-events-2021/in-and-out-of-frame-women-in-latvian-cinema/> (skatīts 08.03.2023.)
- International Labour Office (2023). *The Future of Work in the Arts and Entertainment Sector – Report for the Technical Meeting on the Future of Work in the Arts and Entertainment sector*. Geneva: ILO. Pieejams: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_865323.pdf (skatīts 22.05.2023.)
- Latvijas Kinematogrāfistu savienība (2023). *Lielais Kristaps* (arhīvs). Pieejams: <https://www.lielaiskristaps.lv/arhivs/2020/filmas/pilnmetrazas-spelfilmas> (skatīts 15.05.2023.)

- Leslie, D., Catungal, J. P. (2012). Social justice and the creative city: class, gender and racial inequalities. *Geography compass*. Volume 6, Issue 3, 117 p. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2011.00472.x> (skatīts 20.04.2023.)
- Mistrus Media (2023). *Filmas*. Pieejams: <https://www.mistrusmedia.lv/lv/filmas#spel फिल्मas/semuela-celojumi> (skatīts 06.04.2023.)
- Nacionālais kino centrs (2023). *Jaunumi*. Pieejams: <https://www.nkc.gov.lv/lv/jaunumi> (skatīts 05.04.2023.)
- Pasikowska-Schnass, M. (2019). *Employment in the cultural and creative sectors*. European Parliamentary Research Service. Pieejams: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/642264/EPRS_BRI\(2019\)642264_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/642264/EPRS_BRI(2019)642264_EN.pdf) (skatīts 08.03.2023.)
- Pērkone, I. (2008). *Es varu tikai mīlēt... Sievietes tēls Latvijas filmās*. Rīga: Neputns.
- Pērkone, I., Rietuma, D. (2021). *Latvijas kinomāksla: jaunie laiki, 1990–2020*. Rīga: Dienas grāmata.
- Pujar, S. (2016). *Gender Inequalities in the Cultural Sector*. Culture Action Europe. Pieejams: <https://cultureactioneurope.org/files/2016/05/Gender-Inequalities-in-the-Cultural-Sector.pdf> (skatīts 20.04.2023.)
- Simone, P. (2019a). *Female professionals in European film production. 2022 edition*. European Audiovisual Observatory. Pieejams: <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2022-edition-p-simone/1680a886c5> (skatīts 26.04.2023.)
- Simone, P. (2019b). *Female directors in European cinema. Key figures*. European Audiovisual Observatory. Pieejams: <https://rm.coe.int/female-directors-in-european-cinema-key-figures-2019/16809842b9> (skatīts 26.04.2023.)
- Standing, G. (2014). The precariat. Contexts. *Sage Journals*, Vol. 13, Issue 4, pp. 10–12. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/1536504214558209> (skatīts 12.05.2023.)
- UNESCO (2017). *Re|shaping cultural policies: advancing creativity for development*. UNESCO Global report. Pieejams: <https://webarchive.unesco.org/20240915163953/https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/reshaping-cultural-policies-2018-en.pdf> (skatīts 28.05.2023.)
- UNESCO (2019). *Mind the Gap: gender equality in the film industry*. Pieejams: <https://webarchive.unesco.org/20231008194600/https://en.unesco.org/creativity/news/mind-gap-gender-equality-film-industry> (skatīts 28.05.2023.)
- Van Liemt, G. (2014). *Employment relationships in arts and culture*. Geneva: ILO.
- Vecco, M., Vroonhof, P., Clarke, M., van der Graaf, A., de Haan, L., et al. (2022). *Gender gaps in the cultural and creative sectors*. Publications Office of the European Union. Pieejams: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/322133> (skatīts 26.03.2023.)

Verhoeven, D., Coate, B., Zemaityte, V. (2019). Re-distributing gender in the global film industry: Beyond# MeToo and# MeThree. *Media Industries Journal*, Volume 6, Issue 1, pp. 135–155. Pieejams: <https://doi.org/10.3998/mij.15031809.0006.108> (skatīts 20.04.2023.)

VFS Films (2023). *Work*. Pieejams: <https://vfs.lv/work/> (skatīts 01.04.2023.)